



Tilburg University

Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd

Lanting, B.B.B.

Published in:

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht

Publication date:

2012

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Lanting, B. B. B. (2012). Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd. In G. J. J. Heerma van Voss, & F. J. L. Pennings (Eds.), *Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht* (pp. 947-963). Kluwer.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Thuiswerkers bij: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, Artikel 1

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 1 Besluit dienstbetrekking	Tijdvak van:	01-01-1987tot:-
Auteur:	Lanting/Alink	Bijgewerkt tot:	01-06-2012

Wetgeving: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd artikel 1

Thuiswerkers

1. Begrip thuiswerk (lid 1)

Volgorde toetsing

De toepassing van art. 1 van het Rariteitenbesluit in verbinding met art. 5 werknemersverzekeringen is pas aan de orde, wanneer een persoon die thuis bepaalde werkzaamheden verricht, dit niet doet op basis van een privaatrechtelijke dienstbetrekking als bedoeld in art. 3 van de werknemersverzekeringen. Met andere woorden, eerst dient getoetst te worden of een thuiswerker voldoet aan de voorwaarden van art. 7:610 BW. Bij thuiswerk is het vaak lastig te controleren of de thuiswerker de werkzaamheden verricht onder het gezag van een werkgever. Ofschoon bij thuiswerk niet snel aangenomen wordt dat is voldaan aan de vereisten van art. 7:610 BW, is dit wel mogelijk. In dat geval is de thuiswerker werknemer en verzekerde ingevolge de hoofdregel van art. 3 van de werknemersverzekeringen (CRvB 27 mei 1992, RSV 1993/171). Indien de thuiswerker zijn werkzaamheden verricht op basis van een overeenkomst tot aanneming van werk, hoeft niet aan art. 4 werknemersverzekeringen te worden getoetst, omdat het lid 1 onder a van dat artikel thuiswerk uitdrukkelijk uitsluit.

Omschrijving thuiswerk

Een definitie van wat onder thuiswerk moet worden verstaan ontbreekt. Het gaat bij thuiswerk niet alleen om het 'traditionele' thuiswerk, dat wil zeggen handmatige arbeid, zoals inpakwerk, naaiwerk, het vervaardigen en monteren van bepaalde producten, maar eveneens om meer intellectuele arbeid, zoals tekstverwerken, programmeren en vertalen. Wanneer iemand gaat telewerken en hij zijn werkzaamheden thuis verricht is eveneens sprake van thuiswerk. Dit neemt niet weg dat een telewerker, evenals een thuiswerker, wel degelijk werkzaam kan zijn op basis van een arbeidsovereenkomst.

Plaats thuiswerk

Thuiswerk betekent dat de werkzaamheden thuis dan wel in de onmiddellijke nabijheid van de woning, denk aan een garage of een schuur, moeten worden verricht. Huurt iemand elders een ruimte, dan zal in de regel niet meer van thuiswerk gesproken kunnen worden (CRvB 30 december 1977, RSV 1978/169).

Hulpen van thuiswerkers

Ook de hulpen die een thuiswerker inschakelt zijn werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen, wanneer is voldaan aan de nadere voorwaarden gesteld in het Rariteitenbesluit.

Persoonlijke arbeidsverrichting

De thuiswerker en zijn eventuele hulpen zijn alleen verzekerd, wanneer zij de arbeid persoonlijk verrichten. Het gaat erom of feitelijk blijkt dat de arbeid persoonlijk wordt verricht. Dit hoeft niet op voorhand formeel te zijn afgesproken.

2. Nadere voorwaarden gelijkstelling thuiswerk met een dienstbetrekking (lid 2)

Een periode van ten minste 30 dagen

Als eerste voorwaarde verlangt dit lid dat de overeenkomst is aangegaan voor een periode van ten minste 30 dagen aaneengesloten dagen. Met deze bepaling wordt slechts bedoeld op die gevallen, waarin een kortere duur dan 30 dagen is neergelegd in een afspraak tussen partijen. Is voorafgaand aan de werkzaamheden geen afspraak gemaakt over de duur van de werkzaamheden, dan geldt dat de arbeidsverhouding is aangegaan voor onbepaalde duur. In dat geval is de thuiswerker vanaf de eerste werkdag verzekerd, mits tevens is voldaan aan het de gestelde inkomenseis. Is er een afspraak die een periode van langer dan 30 dagen omvat, en wordt de arbeidsverhouding alsnog binnen 30 dagen beëindigd, dan is de thuiswerker niet verzekerd. Uit de Nota van Toelichting (Besluit van 24 december 1986, *Stb.* 655, p. 5) bij het Rariteitenbesluit blijkt dat het bij de periode van 30 dagen gaat om een periode, waarbij zaterdag en zondag worden meegerekend. Wanneer laatstgenoemde dagen niet worden meegeteld, omvat de periode van 30 dagen dus 23 werkdagen.

Inkomenseis

De tweede voorwaarde houdt in dat de thuiswerker per maand doorgaans ten minste 40% van het minimumloon als bedoeld in art. 8 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag moet verdienen. Het gaat hierbij om het brutominimumloon, zoals dat, gelet op zijn leeftijd, voor de betrokken thuiswerker geldt. Ontvangt de thuiswerker van zijn opdrachtgever bepaalde onkostenvergoedingen, dan moeten deze van de verdiensten worden afgetrokken.

Het begrip 'doorgaans'

Volgens eerdergenoemde Nota van Toelichting gaat het bij de invulling van het begrip doorgaans om hetgeen bij de aanvang van de arbeidsverhouding voor die arbeidsverhouding voor de verdere duur mag worden verwacht. Er dient dus op voorhand een inschatting te worden gemaakt van de verdiensten die de thuiswerker zal hebben. De opdrachtgever is hiervoor verantwoordelijk (CRvB 13 maart 1991, RSV 1991/205). 'Doorgaans' wil zeggen, dat wanneer een thuiswerker incidenteel minder verdient dan 40% van het minimumloon, dit niet onmiddellijk leidt tot verlies van het werknemerschap.

Geen indirecte discriminatie

De inkomensdrempel is, aldus de Nota van Toelichting (Besluit van 24 december 1986, *Stb.* 655, p. 5), opgenomen ter voorkoming van kruimelverzekeringen, waarbij de administratieve last van premieheffing niet opweegt tegen zeer geringe bedragen aan uitkering. Er is wel betoogd dat deze inkomensdrempel verhoudingsgewijs meer vrouwen dan mannen benadeelt en dat daarom sprake zou zijn van indirecte discriminatie. Volgens de CRvB vormt het voorkomen van kruimelverzekeringen een objectieve rechtvaardigingsgrond, welke niets van doen heeft met discriminatie op grond van geslacht (CRvB 12 augustus 1999, RSV 2000/73).

3. Opeenvolgend thuiswerk (lid 3)

Dit derde lid is opgenomen om te voorkomen dat constructies worden gekozen, waarbij in feite doorlopende arbeidsverhoudingen steeds opnieuw worden aangegaan voor een periode van korter dan 30 dagen (of 23 werkdagen). Eerst wanneer er een periode van langer dan 30 dagen of 23 werkdagen ligt tussen het einde van een arbeidsverhouding en de aanvang van een nieuwe arbeidsverhouding met dezelfde opdrachtgever is toepassing van lid 2 onderdeel a, weer mogelijk. Dit kan er evenwel toe leiden dat arbeidsverhoudingen van enkele dagen leiden tot verzekeringsplicht. De laatste zinsnede van het derde lid beoogt dit effect zoveel mogelijk te voorkomen, aldus de Nota van Toelichting (Besluit van 24 december 1986, *Stb.* 655, p. 6) bij het Rariteitenbesluit.

4. Toerekening inkomsten bij meerdere thuiswerkers (lid 4)

Indien de thuiswerker zich laat bijstaan door hulpen, bepaalt dit lid dat het gezamenlijk bruto-inkomen geacht wordt door ieder der betrokkenen voor een gelijk deel te zijn genoten. Dit geldt, tenzij van een andere verdeling blijkt.

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Beperkingen thuiswerk bij: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, Artikel 2

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 2 Besluit dienstbetrekking	Tijdvak van:	01-01-1987tot:-
Auteur:	Lanting/Alink	Bijgewerkt tot:	01-06-2012

Wetgeving: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd artikel 2

Beperkingen thuiswerk

Beperkingen ten aanzien van hulpen en uitgezonderde thuiswerkers

Niet meer dan twee hulpen

Laat een thuiswerker zich doorgaans door meer dan twee hulpen bijstaan, dan is de thuiswerker niet werkzaam in een fictieve dienstbetrekking en dus niet verzekerd. De echtgenoot van de thuiswerker en tot zijn huishouden behorende kinderen tellen niet mee bij de vaststelling van het aantal hulpen. Heeft een thuiswerker meer dan twee hulpen, dan valt hij in de regel eerder als een zelfstandige te zien die zelf personeel in dienst heeft. Zie bijvoorbeeld CRvB 17 mei 1976, RSV 1976/273. 'Doorgaans' betekent, evenals hetzelfde begrip in art. 1 van het Rariteitenbesluit, dat incidentele bijstand van meer dan twee hulpen niet onmiddellijk hoeft te betekenen dat de thuiswerker niet langer verzekerd is. Uit de feitelijke omstandigheden moet worden afgeleid of de grens van meer dan twee hulpen slechts incidenteel of structureel wordt overschreden.

Uitgezonderde groepen thuiswerkers

Op grond van het bepaalde in onderdeel b van dit artikel is tot stand gekomen een ministeriële beschikking, de Regeling Aanwijzing als werkgever en uitzondering verzekeringsplicht werknemersverzekeringen (Stcrt. 1986, 251, laatstelijk gewijzigd bij Stcrt. 2005, 249). Op grond van art. 2 van deze regeling is de arbeidsverhouding van de persoon, die niet bij wijze van beroep als auteur of redactiemedewerker voor een uitgever werkzaam is, uitgesloten van de verzekeringsplicht op grond van art. 5 werknemersverzekeringen in samenhang met de nadere regels gesteld in het Rariteitenbesluit. Dit betekent dat niet alleen de auteur of redacteur die in een nevenbetrekking als thuiswerker auteurs- of redactionele werkzaamheden verricht is uitgezonderd, maar eveneens wanneer hij kan worden aangemerkt als persoonlijk arbeidsverrichter of rariteit in de zin van art. 5 van het Rariteitenbesluit. Ook de persoon, die als thuiswerker kinderopvang in een gezinssituatie biedt, is niet verzekerd. Het gaat om zogenoemde gastouders, die via bemiddeling van een gastouderbureau, overeenkomstig bepaalde modelcontracten thuis kinderopvang bieden. De nadere voorwaarden waaraan deze modelcontracten moeten voldoen, wil geen sprake zijn van verzekeringsplicht voor deze categorie van thuiswerkers, zijn als bijlage opgenomen bij de zojuist genoemde ministeriële beschikking.

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Tussenkombepaling bij: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, Artikel 3

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 3 Besluit dienstbetrekking	Tijdvak van:	01-01-1987tot:-
Auteur:	Lanting/Alink	Bijgewerkt tot:	01-06-2012

Wetgeving: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd artikel 3

Tussenkombepaling

1. Begrip tussenkomst

Begrip tussenkomst

Bij tussenkomst als bedoeld in dit artikel gaat het er om dat iemand persoonlijk arbeid verricht ten behoeve van een derde door tussenkomst van een natuurlijk persoon tot wie of van het lichaam tot welk de arbeidsverhouding bestaat. De term 'tussenkomst' moet ruim worden uitgelegd; aan de hand van de feiten en omstandigheden moet worden beoordeeld of in een bepaald geval sprake is van tussenkomst (CRvB 10 oktober 1996, RSV 1997/7).

Afgenomen belang

Tot 1 januari 1999 was deze bepaling met name van belang voor de verzekeringsplicht van uitzendkrachten. Met de invoering per laatstgenoemde datum van art. 7:690 BW, waarin uitdrukkelijk is bepaald dat de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst is, is het belang van dit tussenkomstartikel verminderd. Wie werkzaam is als uitzendkracht en een uitzendovereenkomst heeft als bedoeld in art. 7:690 BW is reeds verzekerd op grond van art. 3 werknemersverzekeringen (CRvB 29 april 2004, USZ 2004/194 en CRvB 21 juli 2005, USZ 2005/287). In dit verband bevat art. 7:690 BW de volgende omschrijving: de uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of het bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van een derde. Dit betekent dat het tussenkomstartikel alleen nog van belang is, wanneer iemand ter beschikking van een derde (inlener) wordt gesteld door een bemiddelings- of tussenkomstbureau dat niet zijn beroep of bedrijf heeft gemaakt van het ter beschikking stellen van werknemers. Met andere woorden, het gaat dan om een niet-professionele uitleening en het kan daarbij ook gaan om een werkgever die personeel uitleent aan een collega-werkgever.

Uitsluiting zelfstandigen

Een tweede reden waarom het belang van dit tussenkomstartikel is verminderd, is dat de uitsluitingsgronden genoemd in art. 8 van dit besluit tegenwoordig ook van toepassing zijn met betrekking tot degenen die op grond van dit tussenkomstartikel zijn verzekerd. Voor zelfstandigen gold per 1 september 1998 dat zij op basis van een ministeriële beschikking, de Regeling Aanwijzing als werkgever en uitzondering verzekeringsplicht werknemersverzekeringen (Stcrt. 1986, 251, laatstelijk gewijzigd bij Stcrt. 2005, 249) niet op grond van het tussenkomstartikel in fictieve dienstbetrekking stonden. In de periode voor 1 september 1998 kwam het veelvuldig voor dat bijvoorbeeld interim-managers en automatiseringsdeskundigen, die door tussenkomst van een bemiddelingsbureau werkzaam waren, en die zichzelf als zelfstandige zagen, toch als verzekeringsplichtige op grond van het tussenkomstartikel werden aangemerkt (CRvB 27 maart 2003, USZ 2003/206 en CRvB 11 januari 2001, USZ 2001/89). Per 1 januari 2002 zijn de uitsluitingsgronden van art. 8 van dit besluit van toepassing. Hierdoor kunnen degenen die als zelfstandige in de zin van art. 4 Waz worden aangemerkt, niet meer via de tussenkomstbepaling zijn verzekerd. In art. 4 Waz wordt verwezen naar het begrip 'zelfstandig ondernemer' als bedoeld in de Wet op de inkomstenbelasting 2001 en niet naar het begrip 'beroepsbeoefenaar' als bedoeld in art. 5 Waz. Dit kan een probleem vormen voor mensen die zichzelf als zelfstandige beschouwen, maar die volgens de Belastingdienst niet in aanmerking komen voor een zelfstandigheidsverklaring. Het gaat dan om degenen die niet voor een VAR-wuo of een VAR-dga, maar voor een VAR-row in aanmerking komen. Zie voor deze begrippen het commentaar bij art. 8 van dit besluit.

2. Aangewezen uitzonderingen (lid 2)

Voor bepaalde groepen geldt dat zij toch niet via het tussenkomstartikel zijn verzekerd, indien zij zijn aangewezen in de eerdergenoemde ministeriële beschikking, de Regeling Aanwijzing als werkgever en uitzondering verzekeringsplicht werknemersverzekeringen (Stcrt. 1986, 251, laatstelijk gewijzigd bij Stcrt. 2005, 249). Het gaat in deze regeling onder andere om bepaalde groepen stagiaires die door tussenkomst werkzaam zijn. Voor deze groep geldt overigens alleen dat zij niet door middel van de tussenkomstbepaling voor de WW verzekerd zijn. Dit spoort met het gegeven dat de WW in tegenstelling tot de ZW geen verzekeringsplicht kent voor stagiaires en leerlingen. De overige in deze regeling uitgezonderde groepen komen overeen met de uitgezonderde groepen die worden besproken in het commentaar op art. 5 lid 2 van dit besluit, zodat korthedshalve wordt verwezen naar het commentaar bij dat artikel.

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Musici en artiesten bij: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, Artikel 4

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 4 Besluit dienstbetrekking	Tijdvak van:	01-01-1987tot:-
Auteur:	Lanting/Alink	Bijgewerkt tot:	01-06-2012

Wetgang: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd artikel 4

Musici en artiesten

Gelijkstelling musici en artiesten

Indien een optredend musicus of artiest niet werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst, is hij in beginsel verzekerd op grond van art. 5 onder b werknemersverzekeringen in verbinding met art. 4 van het Rariteitenbesluit. In tegenstelling tot thuiswerkers en persoonlijk arbeidsverrichters of rariteiten gelden ten aanzien van musici en artiesten geen eisen wat het aantal dagen waarop wordt gewerkt dan wel het inkomen dat ten minste wordt verdiend. Meestal levert de vraag of iemand een musicus of artiest is niet veel problemen op. Van belang is wel dat men inderdaad optreedt. Van een koordirigent, die werkzaam was voor een vereniging, waarbij zijn werkzaamheden bestonden uit het houden van repetities en waarbij slechts een keer per jaar werd opgetreden, kon niet worden gezegd dat hij voldeed aan het vereiste dat hij als musicus optreedt. Volgens de CRvB gaat het bij optreden als musicus of artiest om het leveren van een artistieke prestatie welke bestemd is om, hetzij middellijk, hetzij onmiddellijk, door het publiek te worden beluisterd of gezien (CRvB 15 november 1977, RSV 1978/121). Wanneer musici en artiesten optreden kunnen de uitzonderingen genoemd in art. 8 van het Rariteitenbesluit aan de orde zijn. Hieraan dient dus altijd te worden getoetst.

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Topsporters bij: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, Artikel 4a

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 4a Besluit dienstbetrekking	Tijdvak van:	27-04-2001 tot:-
Auteur:	Lanting/Alink	Bijgewerkt tot:	01-06-2012

Wetgang: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd artikel 4a

Topsporters

Gelijkstelling topsporters

Dit artikel is toegevoegd bij Besluit van 3 april 2001, Stb. 2001, 193 en geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2001. De grondslag voor deze bepaling is art. 5 onder c werknemersverzekeringen, dat de mogelijkheid biedt bij AMvB de arbeidsverhouding van degene die als beroep een tak van sport beoefent, aan te merken als een fictieve of gelijkgestelde dienstbetrekking. Voordat een beroep wordt gedaan op de gelijkstelling in dit artikel, dient ook bij een sporter eerst te worden onderzocht of deze niet reeds werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst. In dat geval is de sporter al werknemer en verzekerd volgens de hoofdregel van art. 3 werknemersverzekeringen. In bijvoorbeeld het betaald voetbal zijn de meeste spelers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Volgens de Nota van Toelichting bij het Besluit van 3 april 2001, Stb. 2001, 193, p. 3 is het doel van dit artikel dat de topsporter door middel van een stipendium in de kosten van zijn levensonderhoud kan voorzien. Het gaat om topsporters aan wie een maandelijks stipendium van ten hoogste 70% van het wettelijk minimumloon en een onkostenvergoeding wordt toegekend. Voorwaarde voor toekenning van dit stipendium is dat de topsporter de zogenoemde A-status heeft verworven. De vereniging Nationaal Olympisch Comité Nederlandse Sport Federatie (NOC-NSF) is de bevoegde instantie die de A-status verleent. Hiertoe is in overleg met de Minister van VWS het Statusreglement Topsporters vastgesteld. De uitvoering van de stipendiumregeling is opgedragen aan het Fonds voor de Topsporter dat in samenwerking met de Minister van VWS en het NOC-NSF is opgericht. Dit fonds is aangewezen als werkgever van de topsporters met een A-status en dus verplicht tot inhouding van premies werknemersverzekeringen en loonbelasting. Zolang aan de topsporter de A-status is toegekend, komt hij in aanmerking voor het stipendium. Voorwaarde daarbij is wel dat de gestelde inkomensgrenzen niet worden overschreden. Gedurende de periode waarin de topsporter het stipendium ontvangt, is hij krachtens art. 5 onder c werknemersverzekeringen in verbinding met dit artikel verzekerd voor de werknemersverzekeringen. De topsporter is jegens het genoemde fonds gehouden zich naar behoren in te spannen om de A-status te behouden. De landelijke sportorganisaties en het NOC-NSF beoordelen of aan deze verplichtingen wordt voldaan. Bij de toepassing van deze regeling voor topsporters wordt uitgegaan van de beslissingen die door het fonds met betrekking tot het stipendium worden genomen. Het UWV gaat uit van deze beslissingen en verricht dienaangaande zelf geen inhoudelijke toets.

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Persoonlijke arbeidsverrichters, rariteiten of freelancers bij: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, Artikel 5

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 5 Besluit dienstbetrekking	Tijdvak van:	27-04-2001 tot:-
Auteur:	Lanting/Alink	Bijgewerkt tot:	01-06-2012

Wetgang: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd artikel 5

Persoonlijke arbeidsverrichters, rariteiten of freelancers

1. Voorwaarden gelijkstelling persoonlijke arbeidsverrichters, rariteiten of freelancers (lid 1)

Relevante arbeidsverhoudingen

De groep personen waarop art. 5 van het Rariteitenbesluit ziet is te zien als een restcategorie, omdat eerst aan de hand van art. 3, 4 en art. 5 onder a, b en c werknemersverzekeringen in verbinding met het Rariteitenbesluit dient te worden onderzocht of sprake is van een verzekeringsplichtige dienstbetrekking. Qua omvang regelt dit artikel niettemin een niet onaanzienlijke groep werkenden, waarvan de arbeidsverhouding met een dienstbetrekking gelijk wordt gesteld. Het begrip arbeidsverhouding dient hierbij ruim te worden opgevat, aldus de CRvB. Het begrip is weliswaar vaag van inhoud, maar dit is niet bezwaarlijk, aangezien het bestaan van een arbeidsverhouding in de werknemersverzekeringen op zichzelf geen verzekeringsplicht met zich meebrengt (CRvB 21 oktober 1974, RSV 1975/97). Voor verzekeringsplicht is namelijk nodig dat tevens aan de nadere vereisten gesteld in het Rariteitenbesluit is voldaan. In het spraakgebruik zijn er diverse benamingen om de categorie werkenden die valt onder het onderhavige artikel aan te duiden. Zo worden zij bijvoorbeeld persoonlijk arbeidsverrichters, freelancers, of zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers) genoemd. De juridische grondslag waarop deze personen werkzaam zijn, is niet steeds dezelfde. In veel gevallen zal het gaan om een overeenkomst van opdracht ex art. 7:400 BW, maar het kan ook gaan om een overeenkomst tot exploitatie van een benzinestation (CRvB 7 januari 1974, RSV 1974/215), een franchiseovereenkomst (CRvB 15 juli 1996, RSV 1997/5), een pachtovereenkomst (CRvB 21 oktober 1974, RSV 1975/97) of een koopovereenkomst (CRvB 4 april 1972, RSV 1972/209). In ieder geval zal het niet mogen gaan om een arbeidsovereenkomst ex art. 7:610 BW of een uitzendovereenkomst ex art. 7:690 BW, omdat men dan niet toekomt aan dit artikel. Bij dit alles dient men zich wel te realiseren dat iemand die zichzelf beschouwt als freelancer of zzp-er wel degelijk kan voldoen aan de voorwaarden gesteld aan een privaatrechtelijke dienstbetrekking. Indien onder de benaming freelance feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst, is de freelancer of zzp-er reeds verzekerd op grond van art. 3 werknemersverzekeringen. Dit, tenzij de freelancer of zzp-er beschikt over een van de twee typen zelfstandigheidsverklaring, waarop art. 6 lid 1 onder e werknemersverzekeringen doelt. Voor het recht op ziekengeld krachtens de ZW maakt het verschil uit of iemand verzekerd is op grond van art. 3, dan wel art. 4 of 5 ZW. Is men werknemer ex art. 3 ZW en dus werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, dan bestaat bij ziekte in principe geen recht op uitbetaling van ziekengeld, maar dient de werkgever het loon ex art. 7:629 BW door te betalen. Wanneer een freelancer ziekengeld aanvraagt bij het UWV, terwijl mogelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst, zal betrokkene zo nodig een beroep moeten doen op de weerlegbare rechtsvermoedens van art. 7:610a en 7:610b BW inzake het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

Maatschappelijke gelijkstelling

Gelet op het bepaalde in art. 5 onder d van de werknemersverzekeringen moet de arbeidsverhouding van de rariteit maatschappelijk met een dienstbetrekking gelijk kunnen worden gesteld. Het is vaste jurisprudentie van de CRvB dat aan dit criterium is voldaan, indien de rariteit voldoet aan de nadere eisen gesteld in het Rariteitenbesluit qua inkomsten en duur van de arbeidsverhouding (CRvB 21 oktober 1974, RSV 1975/97).

Persoonlijk de arbeid verrichten

De arbeidsverhouding wordt alleen als fictieve dienstbetrekking aangemerkt, wanneer de werkende de arbeid feitelijk persoonlijk verricht. Dat hij dit persoonlijk doet, hoeft niet uitdrukkelijk met de opdrachtgever te zijn afgesproken. Het is ook mogelijk dat de werkzaamheden door betrokkene tezamen met anderen voor de opdrachtgever worden verricht.

Doorgaans op ten minste twee dagen per week

Een belangrijke voorwaarde, die niet werd gesteld bij thuiswerkers, musici, artiesten en topsporters, is dat de werkzaamheden op doorgaans ten minste twee dagen per week worden verricht. Bij de aanvang van de werkzaamheden zal hieromtrent een schatting moeten worden gemaakt. Hiervoor is in de eerste plaats de opdrachtgever verantwoordelijk (CRvB 18 maart 1991, AB 1991, 509). Toen een opdrachtgever geen deugdelijke administratie had en niet registreerde op hoeveel dagen per week de door hem ingeschakelde oproepkrachten doorgaans werkten, waardoor niet kon worden vastgesteld of iedere individuele oproepkracht aan het 2-dagencriterium had voldaan, mocht de looninspecteur schattenderwijs vaststellen of aan dit criterium was voldaan (CRvB 12 april 2001, USZ 2001/136). Het hoeft overigens niet te gaan om twee volle werkdagen. Behalve de voorwaarde dat op doorgaans ten minste twee dagen per week wordt gewerkt, geldt daarnaast dezelfde inkomensdrempel (40% van het minimumloon) als bij thuiswerk, alsmede het 30-dagencriterium. Zie hierover het commentaar bij lid 3 van dit artikel.

2. Restcategorie en uitgezonderde groepen (lid 2)

Restcategorie

Als gezegd, komt men pas toe aan de gelijkstelling ex art. 5 onder d werknemersverzekeringen in verbinding met art. 5 van het Rariteitenbesluit, wanneer betrokkene niet reeds ingevolge art. 3, 4 of 5, onder a, b, of c, werknemersverzekeringen werknemer en dus verzekerde is.

Uitgezonderde personen

Op grond van het bepaalde onder b van dit lid is tot stand gekomen de ministeriële beschikking, de Regeling Aanwijzing als werkgever en uitzondering verzekeringsplicht werknemersverzekeringen (Stcrt. 1986, 251, laatstelijk gewijzigd bij Stcrt. 2005, 249). Op grond van art. 3 van deze regeling vindt geen gelijkstelling plaats van de arbeidsverhouding van de persoon die als bestuurder van een vereniging of stichting dan wel als commissaris van een vennootschap voor die vereniging, stichting, onderscheidenlijk vennootschap werkzaam is met een fictieve dienstbetrekking. Hetzelfde geldt voor de persoon die melkvervoer verricht op grond van een vervoersovereenkomst en die daarvoor een eigen vervoermiddel pleegt te gebruiken. In de onderhavige regeling wordt ook ten aanzien van enkele andere groepen geregeld dat hun arbeidsverhouding niet als fictieve dienstbetrekking wordt aangemerkt. Twee van deze groepen werden al genoemd bij het commentaar op art. 2 onder b van het Rariteitenbesluit, te weten gastouders, alsmede degenen die als nevenbetrekking auteurs- en redactionele werkzaamheden verrichten. Zie daarvoor het commentaar bij art. 2 van dit besluit. Verder worden in genoemde regeling onder meer nog uitgezonderd degenen die bij wijze van arbeidstherapie werkzaam zijn, bepaalde groepen stagiaires en huishoudelijk personeel dat op doorgaans minder dan vier dagen per week werkzaam is voor een particulier.

3. Overeenkomstige voorwaarden als bij thuiswerk (lid 3)**Toepassing lid 2 en 3 van art. 1 Rariteitenbesluit**

Dankzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel geldt dat iemand niet alleen op doorgaans twee dagen per week werkzaam moet zijn, maar ook dat de arbeidsverhouding enige bestendigheid dient te hebben. Zij moet namelijk zijn aangegaan voor een periode van ten minste 30 dagen en daarnaast geldt de inkomensdrempel van ten minste 40% van het minimumloon. Wat betreft de eerste voorwaarde, het vereiste van 30 dagen, is er geen verschil met de thuiswerker, zodat wordt verwezen naar het commentaar onder nummer 2 bij art. 1 van het Rariteitenbesluit. Voor zover het gaat om de tweede voorwaarde, de inkomensdrempel, is het enige verschil met de thuiswerker dat het niet gaat om 40% van het minimumloon per maand, maar per week. Evenals bij de regeling voor de thuiswerkers is ook ten aanzien van rariteiten wel betoogd dat de gestelde inkomenseis indirect discriminerend is, omdat zij verhoudingsgewijs meer vrouwen dan mannen benadeelt. Een bezorgster van kranten en bladen, die vanwege het niet voldoen aan het vereiste van 40% van het minimumloon per week verdienen, niet als verzekerde werd aangemerkt, betoogde dat sprake was van indirecte discriminatie en strijd met Richtlijn 79/7/EEG. Omdat echter getalsmatig niet kon worden hardgemaakt, dat meer vrouwen dan mannen door deze inkomensdrempel worden benadeeld, oordeelde de CRvB dat indirecte discriminatie niet kon worden aangetoond (CRvB 17 oktober 1996, RSV 1997/235).

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Sekswerker bij: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, Artikel 5a

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 5a Besluit dienstbetrekking	Tijdvak van:	01-01-2009 tot:-
Auteur:	Lanting/Alink	Bijgewerkt tot:	01-06-2012

Wetgeving: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd artikel 5a

Sekswerker

1. Algemeen

Dit artikel is per 1 januari 2009 toegevoegd aan het Rariteitenbesluit bij Besluit van 18 december 2008, *Stb.* 2008/574. Dit artikel introduceert een nieuwe fictieve dienstbetrekking van degene die als sekswerker werkzaam is, maar op basis van een ministeriële regeling, te bespreken bij het eerste lid van dit artikel geldt een voor de praktijk belangrijke uitzondering.

2. Fictieve dienstbetrekking sekswerker (lid 1)

Ratio

De arbeidsverhoudingen in de prostitutiebranche zijn zo blijkt uit onderzoeken van de Belastingdienst en het UWV vrijwel altijd aan te merken als een privaatrechtelijke dienstbetrekking. Ook uit de jurisprudentie blijkt dat prostituees veelal werknemer zijn op grond van art. 3 werknemersverzekeringen (CRvB 13 maart 2008, USZ 2008/160). Bij controles van de Belastingdienst blijkt evenwel dat de exploitanten in de seksbranche veelal van mening zijn dat geen sprake is van een privaatrechtelijke dienstbetrekking. In veel gevallen stellen deze exploitanten daarom bezwaar en beroep in tegen opgelegde naheffingsaanslagen. Verder is gebleken dat de sekswerkers zelf vaak geen prijs stellen op het werknemerschap en uit een evaluatie van de opheffing van het bordeelverbod is naar voren gekomen dat de positie van sekswerkers de afgelopen jaren niet is verbeterd.

Afspraken met exploitanten prostitutiebranche

Om tegemoet te komen aan de zojuist beschreven problemen heeft de Belastingdienst afspraken gemaakt met belangengroeperingen voor sekswerkers en exploitanten in de prostitutiebranche. Doel hiervan is te komen tot een verbetering van de naleving en handhaving van de belasting- en premiewetgeving in de prostitutiebranche alsmede een verduidelijking van de kwalificatie van de arbeidsverhoudingen in deze sector en een verbetering van de sociale positie van sekswerkers (Nota van toelichting bij *Stb.* 2008/574, p. 12).

Uitgangspunt fictieve dienstbetrekking

Vanaf 1 januari 2009 geldt dat in de prostitutiebranche sprake is van een fictieve dienstbetrekking op grond van art. 5a van het Rariteitenbesluit, wanneer geen sprake is van een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst en dus verzekeringsplicht krachtens de hoofdregel van art. 3 werknemersverzekeringen.

Uitzonderingen

Van een fictieve dienstbetrekking op grond van het onderhavige artikel is in de eerste plaats geen sprake, wanneer de gebruikelijke uitzonderingen op de (fictieve) dienstbetrekking zich voordoen. Dit is bijvoorbeeld het geval als de sekswerker wordt gezien als een zelfstandig ondernemer. Zie verder art. 8 van het Rariteitenbesluit. In de tweede plaats is geen sprake van een fictieve dienstbetrekking, wanneer de exploitant voldoet aan het zogenoemde voorwaardenpakket opgenomen in art. 2b van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001, ministeriele regeling van 28 december 2000, *Stcrt.* 2000/251. Onder exploitant wordt in dit verband verstaan degene op wie de verplichting rust het loon van de sekswerker te betalen. De voorwaarden waaraan de exploitant moet voldoen wil de arbeidsverhouding van de sekswerker niet worden aangemerkt als fictieve dienstbetrekking hebben onder andere betrekking op de autonome positie van de sekswerker, de administratie van de exploitant, de arbeidsvoorwaarden van de sekswerker en de vaststelling en betaling van de inkomsten van de sekswerker.

3. Definitie sekswerker (lid 2)

Dit lid bevat de omschrijving van het begrip sekswerker en impliceert dat sprake moet zijn van loonbetaling en van het verrichten van seksuele handelingen met of ten behoeve van de prostituant.

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Werkgever bij: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, Artikel 6

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 6 Besluit dienstbetrekking	Tijdvak van:	01-01-2009 tot:-
Auteur:	Lanting/Alink	Bijgewerkt tot:	01-06-2012

Wetgang: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd artikel 6

Werkgever

Begrip werkgever

In dit besluit zelf staat alleen omschreven wie als werkgever wordt beschouwd van degene die verzekerd is via het tussenkomstartikel van art. 3 van dit besluit, alsmede van degene die als rareit werkzaam is. Voor zover niet in dit besluit zelf is geregeld wie als werkgever wordt beschouwd, staat dit in de eerdergenoemde Regeling Aanwijzing als werkgever en uitzondering verzekeringsplicht werknemersverzekeringen (Stcrt. 1986, 251, laatstelijk gewijzigd bij Stcrt. 2005, 249). Hieruit blijkt bijvoorbeeld dat het Fonds voor de Topsporters, vermeld bij het commentaar op art. 4a van dit besluit, als werkgever van topsporters wordt aangemerkt.

Werkgever sekswerker

Dit artikel is gewijzigd bij het Besluit van 18 december 2008, Stb. 2008, 574 in verband met de invoering van art. 5a van het Rareitenbesluit. Uit dit artikel volgt dat de persoon of het lichaam waarop de verplichting rust het loon aan de sekswerker te betalen als werkgever wordt aangemerkt. Dit is de exploitant die de arbeidsverhouding met de sekswerker is aangegaan, maar uitdrukkelijk niet de klant (prostituant) van de sekswerker ook al betaalt laatstgenoemde rechtstreeks aan de sekswerker.

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Inkomen bij: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, Artikel 7

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 7 Besluit dienstbetrekking	Tijdvak van:	01-01-1987 tot:-
Auteur:	Lanting/Alink	Bijgewerkt tot:	01-06-2012

Wetgeving: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd artikel 7

Inkomen

Begrip inkomen

Uit het bepaalde in art. 1 lid 2 onder b van dit besluit volgt reeds dat het bij het inkomen dat de thuiswerker en de rariteit ten minste moeten verdienen om verzekerd te zijn, gaat om het loon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Uitzonderingen bij: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, Artikel 8

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 8 Besluit dienstbetrekking	Tijdvak van:	23-02-2005 tot:-
Auteur:	Lanting/Alink	Bijgewerkt tot:	01-06-2012

Wetgang: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd artikel 8

Uitzonderingen

Limitatieve uitzonderingen (lid 1)

Limitatieve opsomming

Lid 1 van dit artikel bevat een limitatieve opsomming van een vijftal gevallen, waarin geen sprake is van het gelijkstellen van een arbeidsverhouding met een dienstbetrekking. Deze uitzonderingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die vallen onder het Rariteitenbesluit. Aanvankelijk was dit anders, omdat dit artikel destijds niet gold ten aanzien van het tussenkomstartikel van art. 3 van het Rariteitenbesluit.

a. Zelfstandigen

Tot 1 januari 2002 stond onder a vermeld dat was uitgezonderd arbeid, verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep. Dezelfde formulering kwam destijds voor in art. 4 lid 1 werknemersverzekeringen. Sinds 2002 wordt verwezen naar het begrip zelfstandige, zoals dat is omschreven in art. 4 Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz). Voor de omschrijving van zelfstandige in dit artikel is aangesloten bij de omschrijving van dit begrip in de Wet inkomstenbelasting 2001. Ingevolge laatstgenoemde wet is een zelfstandige iemand die winst uit onderneming geniet als bedoeld in paragraaf 3.2.1. van deze wet. Aanwijzingen voor zelfstandig ondernemerschap zijn onder andere het hebben van meerdere opdrachtgevers, het doen van investeringen, ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel, het lopen van ondernemersrisico, het werken met eigen materialen, zich naar buiten toe presenteren als zelfstandige, het afsluiten van particuliere verzekeringen, voor zichzelf reclame maken, het bezit van een BTW-nummer etc.

Zelfstandigheidsverklaring

Iemand die pretendeert zelfstandige te zijn, maar vreest dat de Belastingdienst en het UWV zullen oordelen dat hij in een (fictieve) dienstbetrekking staat, kan een beschikking bij de Belastingdienst aanvragen omtrent de juridische status van zijn arbeidsverhouding. Het gaat om een beschikking ex art. 3.156 Wet inkomstenbelasting 2001, die wordt aangeduid als Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) en die een geldigheidsduur heeft van een kalenderjaar. Indien de Belastingdienst van mening is dat betrokkene de door hem nader omschreven werkzaamheden inderdaad als zelfstandig ondernemer gaat verrichten, zal de Belastingdienst een VAR-winst uit onderneming (VAR-wuo) afgeven. Deze VAR-wuo bestond al vanaf 2001, maar heeft pas vanaf 2002 betekenis gekregen voor niet alleen de heffing van de loonbelasting, maar ook die van de premies werknemersverzekeringen. Tot 2005 waren de rechtsgevolgen van de VAR-wuo overigens nog beperkt, in die zin dat ondanks de aanwezigheid van een VAR-wuo het UWV toch nog kon aannemen dat de houder van de VAR-wuo werkzaam was in een fictieve of privaatrechtelijke dienstbetrekking, zodat de opdrachtgever in beginsel premieplichtig was. Dat er toch een (fictieve) dienstbetrekking was, kon blijken uit de feitelijke uitvoering van de overeenkomst. Een bezitter van een VAR-wuo was volgens het UWV en de CRvB wel degelijk werkzaam in een privaatrechtelijke dienstbetrekking (CRvB 14 april 2005, USZ 2005/274). Sinds 1 januari 2005, de datum van inwerkingtreding van de Wet uitbreiding rechtsgevolgen VAR (Wet van 23 december 2004, Stb. 702) biedt een VAR-wuo aan de opdrachtgever de zekerheid dat hij gevrijwaard blijft van de heffing van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen. Dit is geregeld in art. 6 lid 1 onder e van de werknemersverzekeringen in samenhang met art. 6a Wet op de loonbelasting 1964. Voorwaarde is wel dat de opdrachtgever een kopie van de VAR-wuo van de door hem ingeschakelde opdrachtnemer bewaart en bovendien moet de opdrachtgever de identiteit van de opdrachtnemer op de voorgeschreven wijze vaststellen. Een andere belangrijke voorwaarde is dat de opdrachtnemer werkzaamheden verricht, zoals omschreven in de aan hem verleende VAR-wuo. Indien de opdrachtnemer andersoortige werkzaamheden verricht, dient hij daarvoor zondig een afzonderlijke VAR-wuo aan te vragen.

Geen rechtsgevolgen

Bovenstaand rechtsgevolg geldt alleen voor de VAR-wuo alsmede voor de onder b) te beschrijven VAR ten behoeve van een directeur-grotaandeelhouder. De Belastingdienst kan echter ook een VAR-loon afgeven of een VAR-resultaat uit overige werkzaamheden (row). In art. 6a Wet op de loonbelasting 1964 dat in samenhang met art. 6 lid 1 onder e van de werknemersverzekeringen moet worden gelezen, worden de VAR-loon en de VAR-row niet genoemd. Dit betekent dat een opdrachtnemer die over een VAR-loon of een VAR-row beschikt jgens de Belastingdienst en het UWV nog geen enkele zekerheid heeft omtrent de juridische status van zijn arbeidsverhouding. De opdrachtgever van de opdrachtnemer die beschikt over een VAR-loon of VAR-row, zal alsnog zelfstandig moeten beoordelen of de arbeidsverhouding wellicht als een (fictieve) dienstbetrekking moet worden gekwalificeerd en is niet gevrijwaard van de heffing van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen. Zie uitgebreider over de verschillende soorten VAR en hun rechtsgevolgen: Bijlage II van het Besluit beleidsregels beoordeling dienstbetrekking (Besluit van 6 juli 2006, Stcrt. 141).

b. Directeur-grotaandeelhouder

In het commentaar bij art. 6 lid 1 onder d ZW is uiteengezet dat de arbeidsverhouding met de eigen vennootschap van degene, die als directeur-

grootaandeelhouder wordt aangemerkt, niet als verzekeringsplichtige dienstbetrekking wordt beschouwd. Zie voor de nadere voorwaarden wanneer iemand als directeur-grootaandeelhouder wordt gezien het eerdergenoemde commentaar, alsmede de Regeling aanwijzing directeur-grootaandeelhouder (Regeling van 19 december 1997, Stcrt. 248). Een directeur-grootaandeelhouder kan echter ook werkzaam zijn voor een derde die als opdrachtgever fungeert. In een dergelijk geval zou de arbeidsverhouding van betrokkene met deze derde als een privaatrechtelijke dan wel een fictieve dienstbetrekking ex art. 5 onder d, in verbinding met art. 5 Rariteitenbesluit kunnen worden beschouwd. Dit kan zelfs het geval zijn, indien de directeur-grootaandeelhouder niet in persoon met de derde als opdrachtgever een overeenkomst sluit, maar een overeenkomst tussen zijn eigen vennootschap en de opdrachtgever. Vanwege de materiële benadering van het begrip gezagsverhouding is de CRvB geneigd om, zoals dat wel wordt genoemd, door de management-bv 'heen te kijken'. Zie L. van den Berg, De management-bv in de werknemersverzekeringen, SMA 2004, p. 69-80. Indien uit de feiten en omstandigheden valt af te leiden dat met de overeenkomst tussen de derde en de management-bv eigenlijk de persoonlijke arbeidsinzet van de DGA is beoogd, neemt de CRvB soms aan, dat de directeur-grootaandeelhouder (dga) een fictieve of soms ook een echte dienstbetrekking heeft met de opdrachtgever (CRvB 22 juni 1999, USZ 1999/261). Voor dit soort situaties is de VAR-dga bedoeld (Kamerstukken II 2001/02, 27 686, nr. 23, p. 4-6). Een VAR-dga is een beschikking als bedoeld in art. 3.157 Wet IB 2001 en geeft aan dat de in de beschikking omschreven werkzaamheden worden verricht uitsluitend voor rekening en risico van de onderneming van de rechtspersoon, waarvan betrokkene directeur-grootaandeelhouder is. Hiervan is sprake wanneer de directeur-grootaandeelhouder ten opzichte van de opdrachtgever in dezelfde positie verkeert als de ondernemer als natuurlijk persoon ten opzichte van diens opdrachtgever (Nota van Toelichting bij het besluit van 7 december 2001, Stb. 2001, 697, p. 3). Bij laatstgenoemd besluit kwam de huidige redactie van art. 8 lid 1 onder b Rariteitenbesluit tot stand. Deze uitleg betekent dat voor het antwoord op de vraag of is voldaan aan de uitzondering opgenomen in art. 8 lid 1 onder b Rariteitenbesluit moet worden getoetst aan de hand van dezelfde criteria als die welke gelden voor zelfstandig ondernemerschap. Met andere woorden ook bij het gestelde onder b van dit eerste lid, gelden dezelfde criteria voor zelfstandigheid als besproken bij het eerste lid van dit artikel onder a.

c. Persoonlijke aangelegenheden van een natuurlijk persoon

Het is niet de bedoeling dat de arbeidsverhouding van iemand als een fictieve dienstbetrekking wordt aangemerkt, wanneer de werkzaamheden zich afspelen in de privé-sfeer, terwijl de arbeidsverhouding is aangegaan met een natuurlijk persoon. Het begrip persoonlijke aangelegenheden moet ruim worden opgevat en omvat niet slechts huishoudelijke werkzaamheden, maar ook zaken als het uitlaten van de hond, verpleging en kinderopvang. Indien een natuurlijk persoon door bemiddeling van een uitzendbureau of een ander bureau iemand inschakelt ten behoeve van zijn persoonlijke aangelegenheden, geldt de onderhavige uitzondering niet. Een uitzendkracht die is ingeschakeld via een uitzendbureau, is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, maar zal gelet op het bepaalde in art. 6 lid 1 onder c werknemersverzekeringen alsnog niet verzekerd zijn, wanneer op doorgaans minder dan vier dagen ten behoeve van de natuurlijke persoon wordt gewerkt in dienst huishouding. Indien iemand is ingeschakeld via een bemiddelingsbureau dat geen uitzendbureau is als bedoeld, in art. 7:690 BW, zal betrokkene geen uitzendovereenkomst hebben, maar mogelijk wel een fictieve dienstbetrekking. Om deze persoon niet anders te behandelen dan degene die wel op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam is ten behoeve van een natuurlijk persoon, maar die valt onder de uitzondering van art. 6 lid 1 onder c werknemersverzekeringen is in de eerder genoemde ministeriële beschikking, de Regeling Aanwijzing als werkgever en uitzondering verzekeringsplicht werknemersverzekeringen (Stcrt. 1986, 251, laatstelijk gewijzigd bij Stcrt. 2005, 249) aangesloten bij het bepaalde in laatstgenoemde bepaling. Dit betekent dat iemand die via een derde (niet zijnde een uitzendbureau) werkzaam is voor een natuurlijk persoon ten behoeve van dienst persoonlijke aangelegenheden geen fictieve dienstbetrekking heeft, wanneer hij op doorgaans minder dan vier dagen voor die persoon werkzaam is. In de onderhavige ministeriële beschikking staat overigens nog de grens van op minder dan drie dagen genoemd, maar deze bepaling is kennelijk niet aangepast aan art. 6 lid 1 onder c werknemersverzekeringen, zoals dat sinds 1 januari 2007 luidt.

d. Arbeid van overwegende geestelijke aard

De vraag of kerkelijke ambtsdragers gelet op het vereiste van een gezagsverhouding wel werkzaam kunnen zijn in een privaatrechtelijke dienstbetrekking heeft tot veel discussie geleid. Van bijvoorbeeld een imam werkzaam voor een stichting, werd gelet op de grote mate van vrijheid en zelfstandigheid die hij genoot bij de uitoefening van zijn godsdienstige taken aangenomen dat hij niet in een privaatrechtelijke dienstbetrekking werkzaam was. Vanwege de hier opgenomen uitzondering, werd de arbeidsverhouding van deze imam bovendien niet als fictieve dienstbetrekking gezien (CRvB 1 november 1989, RSV 1990/202). In een meer recente uitspraak, waarin een imam evenmin verzekeringsplichtig werd geacht, overwoog de CRvB als volgt. Een geestelijk ambt als dat van imam kan, blijkens vaste rechtspraak, worden uitgeoefend in het kader van een arbeidsovereenkomst, zij het dat dan wel feitelijk voldoende duidelijke en controleerbare aanknopingspunten moeten bestaan voor het aannemen van - onder meer - een reële gezagsverhouding, omdat in verband met het bijzondere karakter van het geestelijk ambt voor het uitoefenen van werkgeversgezag slechts geringe ruimte bestaat (CRvB 20 januari 2000, USZ 2000/91). De term geestelijke arbeid kan zowel godsdienstige, religieuze als levensbeschouwelijke arbeid omvatten. Dit neemt niet weg dat degenen die levensbeschouwelijke arbeid verrichten in de praktijk meestal werkzaam zijn op basis van een privaatrechtelijke dienstbetrekking. In dat geval wordt dus niet meer toegekomen aan de vraag of betrokkene een fictieve dienstbetrekking heeft en of daarbij de onderhavige uitzondering van toepassing is.

e. Familieverhouding

Bij het commentaar op art. 3 ZW werd vastgesteld dat een gezagsverhouding niet snel aanwezig is, wanneer de arbeidsverhouding in overwegende mate wordt beheerst door de familieverhouding. Het werd evenmin wenselijk gevonden dat in een dergelijke situatie wel een fictieve dienstbetrekking zou worden aangenomen. In een recente uitspraak overwoog de CRvB dat de term 'familieverhouding' thans niet meer is beperkt tot gehuwden of hun bloedverwanten in de tweede graad. De Raad sloot zich in deze uitspraak aan bij overweging van de rechtbank dat er voldoende redenen zijn om aan te nemen dat de maatschappelijke omstandigheden en de rechtsopvattingen op het gebied van huwelijk en samenwonen thans in zodanige mate verandering hebben ondergaan dat de uitleg die de CRvB in het verleden aan het begrip 'familieverhouding' heeft gegeven thans niet meer houdbaar is (CRvB 20 april 2006, USZ 2006/193).

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Overeenstemming Sociale Zaken een Financiën bij: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, Artikel 9

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 9 Besluit dienstbetrekking	Tijdvak van:	07-05-1997 tot:-
Auteur:	Lanting/Alink	Bijgewerkt tot:	01-06-2012

Wetgang: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd artikel 9

Overeenstemming Sociale Zaken een Financiën

Betekenis

Zowel de Belastingdienst als het UWV dienen over de verzekeringsplicht in het kader van de werknemersverzekeringen te beslissen. De Belastingdienst, omdat deze instantie sinds 1 januari 2006 is belast met de heffing en invordering van premies werknemersverzekeringen naast de loonbelasting. Het UWV moet over de verzekeringsplicht beslissen wanneer iemand een uitkering claimt, en beoordeeld moet worden of betrokkene werknemer en dus verzekerde in de zin van de werknemersverzekeringen is. Het is dus van belang dat overeenstemming bestaat tussen de Minister van Financiën en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met betrekking tot de regels gesteld in het onderhavige besluit.

Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Ingetrokken regeling bij: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, Artikel 10

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 10 Besluit dienstbetrekking	Tijdvak van:	01-01-1987 tot:-
Auteur:	Lanting/Alink	Bijgewerkt tot:	01-06-2012

Wetgang: Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd artikel 10

Ingetrokken regeling

Belang

Voor de uitleg van een aantal begrippen in het Rariteitenbesluit is behalve de Nota van Toelichting bij het onderhavige besluit ook de Nota van Toelichting uit 1973 nog van belang. Dit geldt met name voor de uitleg van het begrip doorgaans dat op verschillende plaatsen in dit besluit wordt gehanteerd.